



# 仕事と介護の両立支援制度について

平成31年4月12日  
厚生労働省

# 育児・介護休業法の概要

## 介護休業 <通算93日 3回まで分割可能>

(概要) 対象家族1人につき、**通算93日の範囲内で合計3回**まで取得可。

(趣旨) 家族が介護に関する長期的方針を決めることができるようになるまでの期間の緊急的対応措置として、**介護の体制を構築するための休業**と位置づけられている。\*

有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用
- ② 取得予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと

## 介護休業給付金 <介護休業期間中>

(概要) 介護休業期間中に休業開始前賃金の67%に相当する額を支給

(趣旨) 労働者が介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために介護休業給付を支給する。

## 介護休暇 <年5日(2人以上だと年10日)>

(概要) 対象家族の介護や世話をする場合に、**年5日**(対象家族が2人以上であれば年10日)を限度として取得可。  
**1日又は半日単位で取得可。**

(趣旨) 介護保険の手続きや対象家族の通院の付き添いなどに対応するためのものとして、**日常的な介護のニーズに対応するためにスポット的に対応するもの**と位置づけられている。

## 所定外・時間外労働・深夜業の制限 <介護中>

- ・介護を行う労働者が請求した場合、
  - 所定外労働を制限
  - 月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
  - 深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限

## 短時間勤務の措置等 <3年の間で2回以上>

- ・介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ
  - ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制
  - ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

## 不利益取扱いの禁止等

- ・事業主が、介護休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- ・事業主に、上司・同僚等からの介護休業等に関するハラメントの防止措置を講じることを義務付け

## 実効性の確保

- ・苦情処理・紛争解決援助、調停
- ・勧告に従わない事業所名の公表

# 育児・介護休業法の見直し（平成29年1月1日施行）

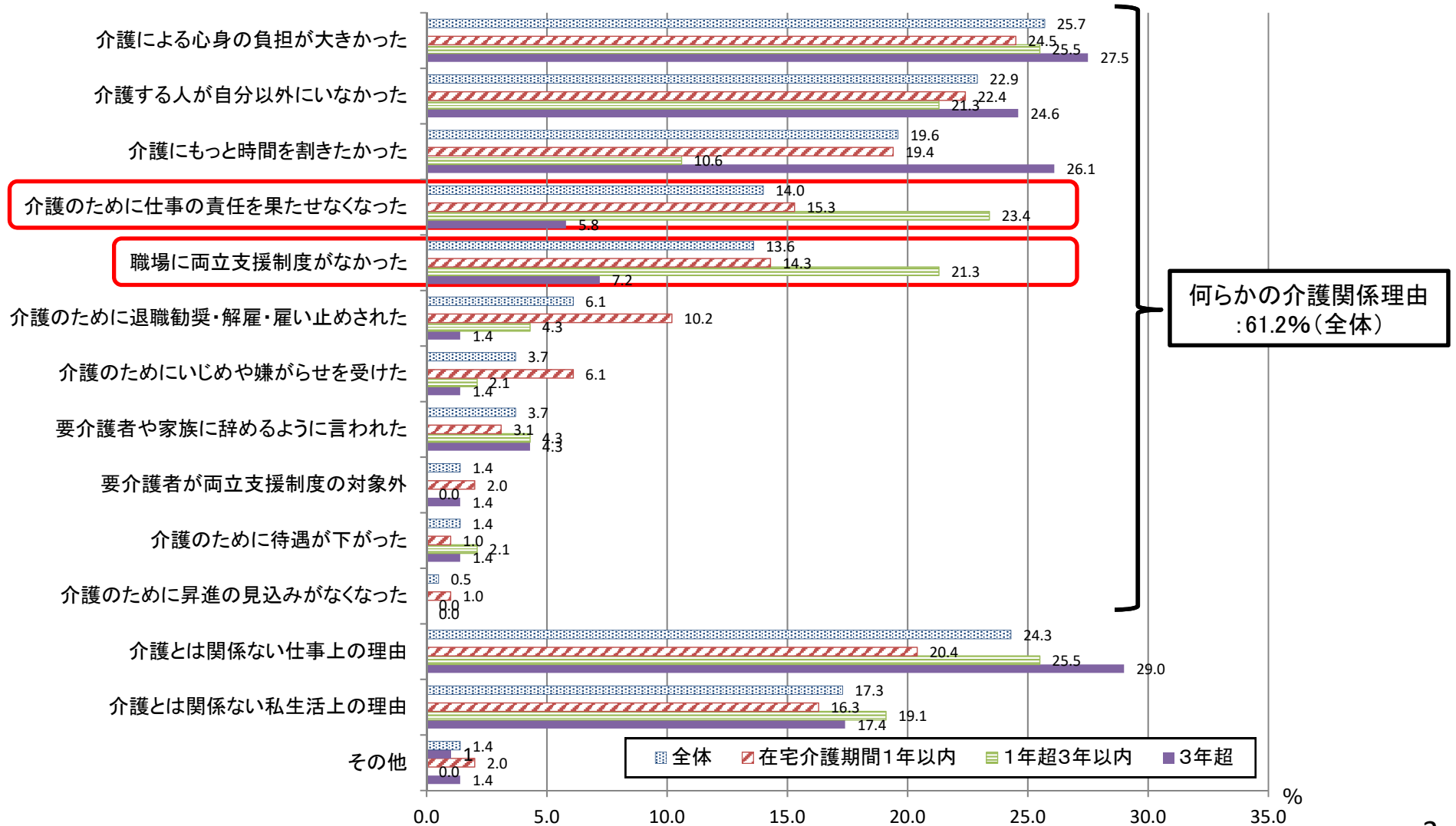
## 改正内容【介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備】

改正内容	改正前	改正後
<b>介護休業等の対象家族の範囲の拡大</b>	配偶者、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫	同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫も対象家族とし、範囲を拡大する。
<b>介護休業（93日：介護の体制構築のための休業）の分割取得</b>	原則1回に限り、93日まで取得可能	取得回数の実績を踏まえ、介護の始期、終期、その間の期間にそれぞれ対応するという観点から、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業の分割取得を可能とする。
<b>介護休暇（年5日）の取得単位の柔軟化</b>	1日単位での取得	半日（所定労働時間の二分の一）単位の取得を可能とする。 <日常的な介護ニーズに対応> 子の看護休暇と同様の制度
<b>介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）</b>	介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能	介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする。 <日常的な介護ニーズに対応> 事業主は以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければならない。（措置内容は現行と同じ）①所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度
<b>介護のための所定外労働の免除（新設）</b>	なし	介護終了までの期間について請求することのできる権利として新設する。 <日常的な介護ニーズに対応> ・当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の労働者等は、労使協定により除外できる。 ・1回の請求につき1年以上1年以内の期間で請求でき、事業の正常な運営を妨げる場合には事業主は請求を拒否できる。
<b>有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和</b>	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること、②休業開始予定日から93日を経過する日以降も雇用継続の見込みがあること、③93日経過日から1年経過する日までの間に更新されないことが明らかである者を除く	①当該事業主に引き続き雇用された期間が過去1年以上であること、②93日経過日から6カ月を経過する日までの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者とし、取得要件を緩和する。

## 手助・介護を機として離職した理由

- 介護発生当時の勤務先を辞めた理由をしてみると、「介護による心身の負担が大きかった」（25.7%）、「介護とは関係ない仕事上の理由」（24.3%）といった理由以外にも、「職場に両立支援制度がなかった」（13.6%）、「要介護者が両立支援制度の対象外」（1.4%）と、両立支援制度を利用できなかったことを理由に挙げる離転職者も一定割合いることがわかる。

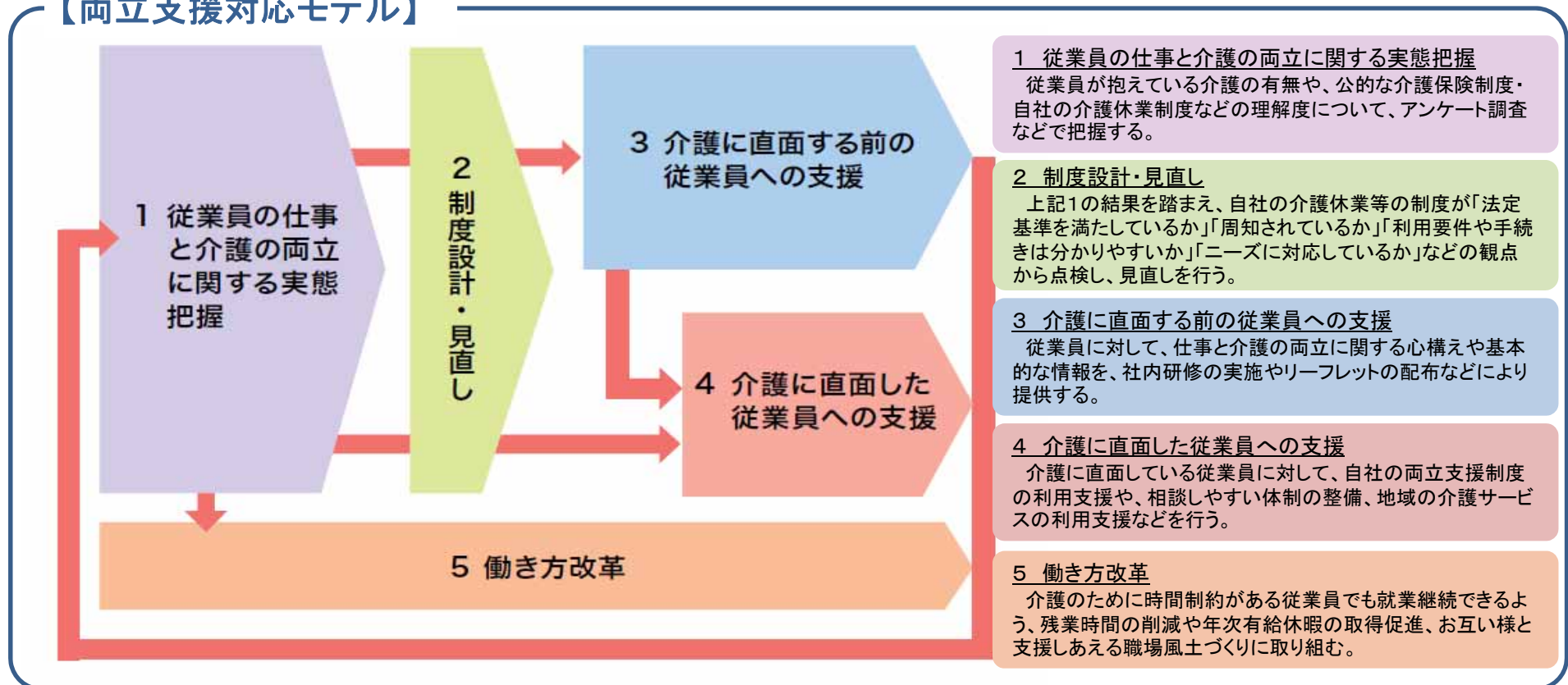
在宅介護期間別 介護発生時の勤務先を辞めた理由(介護発生時雇用)



# 介護離職を予防するための両立支援対応モデルの普及促進

- 家族の介護・看護を理由とする離職者は年間約10万人。
- 仕事と介護を両立することについて「不安を感じる」労働者は7割以上にのぼる。  
具体的な不安として、「介護保険制度や両立のための仕組みがわからない」「勤務先の両立支援制度がわからない」「将来の見通しが立てられない」などが上げられている。
- これに対して、従業員の仕事と介護の両立の実態について「把握していない」企業が半数近くを占める。  
→企業における両立支援の取組を推進するため、「両立支援対応モデル」を策定し、普及促進を図る。

## 【両立支援対応モデル】



## 中小企業における「介護支援プラン」の策定支援について

労働者が介護をしながら安心して働き続けられるためには、職場環境の整備が重要  
 特に、介護休業制度の規定整備率が大企業に比べて低い等、課題が大きい中小企業に対するきめ細かい支援が重要  
**中小企業における取組を進めるため、「介護支援プラン」の策定・利用を支援**

### 「介護支援プラン」とは

中小企業が、介護に直面した従業員を対象として、個々に両立支援の取組を行うためのプラン

#### <プランに記載する取組内容の例>

(想定ケース)

- ・父親が脳卒中で入院 → 退院後、在宅介護
- ・入院中は付き添いのため定時退社 → 退院後は介護の体制構築まで介護休業
- ・介護休業から復帰後、朝のデイサービスへの送迎のため、始業時刻を繰り下げる

#### [介護休業取得までのプラン]

平成〇年〇月	・管理職から職場のメンバーに対象従業員が今月は定時退社すること、その後に介護休業を取得することを周知する
平成〇年〇月	・対象従業員の業務棚卸しを行い、不要不急の業務を廃止・縮小し、定時退社できる環境を整備する
平成〇年〇月	・休業中のカバー体制を検討し引継者への引き継ぎを行う

#### [休業から復帰後のプラン]

平成〇年〇月	・対象従業員が事情により毎日始業時刻を繰り下げることを職場に周知する
平成〇年〇月	・不在時間帯のフォロー担当者による対応方法を決め業務引継書を作成する
平成〇年〇月	・フォロー担当者に、不在時間帯の対応方法を説明し、必要な引継を行う

### プラン策定に係る支援

- プラン策定マニュアルの作成、周知
- 「介護プランナー」によるコンサルティング  
 企業における雇用管理のノウハウを持つ「介護プランナー」が、希望に応じて企業を訪問し、プランの策定方法を無料でアドバイス  
 (全国に「介護プランナー」45名を配置 平成30年度)
- 企業向けセミナーの開催  
 「仕事と介護の両立支援セミナー」を6回開催  
 平成30年度
- 助成金の支給  
 両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)の支給

# 両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）

平成31年度予定額 3.5（6.4）億円（雇用勘定）

介護離職ゼロの実現のため、「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または仕事と介護との両立に資する制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に助成金を支給する。

<平成31年度改正の主なポイント>

- ◆ **大企業への助成を廃止**し、中小企業事業主への助成に特化。さらに、1 中小企業事業主当たり **1年度5人まで受給できるよう、支給上限を拡大**。
- ◆ 介護休業について **休業取得時・職場復帰時の計2回支給**とすることや、介護両立支援制度について在宅勤務等 **制度メニューを拡充**。
- ◆ 申請前の環境整備や介護支援プラン作成の負担を軽減し、**手続を大幅に簡素化**。

※支給期間は、2020年度までを目途に集中的に実施。

## A：介護休業

- 支給額 **取得時 28.5万円 <36万円>**  
**復帰時 28.5万円 <36万円>**
- 対象 **1 中小企業事業主当たり**  
**1年度5人まで**

## B：介護制度

- 支給額 **28.5万円 <36万円>**
- 対象 **1 中小企業事業主当たり**  
**1年度5人まで**

※ < >内は、生産性要件を満たした場合の支給額。

### 【支給要件】

取得時と復帰時の計2回支給

#### ① 休業取得時：

介護支援プランを策定し、プランに基づき対象労働者に合計14日以上介護休業を取得させた中小企業事業主に支給。

#### ② 職場復帰時：

①の対象労働者が同プランに沿って原職等に復帰させ、1か月間継続雇用した中小企業事業主に支給。

### 【支給要件】

以下①～⑧に挙げる制度（**介護両立支援制度**）を導入し、介護支援プランに沿って**一定要件以上利用（合計42日以上の利用等）**させた中小企業事業主に支給。

<制度のメニュー>

- ① 所定外労働制限制度 ② 時差出勤制度
- ③ 深夜業制限制度 ④ 短時間勤務制度

#### ⑤ 介護のための在宅勤務制度

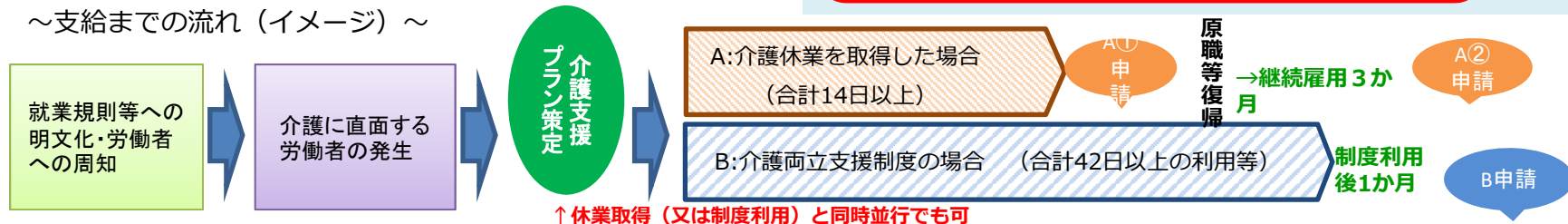
#### ⑥ 法を上回る介護休暇制度（有給かつ時間単位取得可）

#### ⑦ 介護のためのフレックスタイム制度

#### ⑧ 介護サービス費用補助制度

New!

～支給までの流れ（イメージ）～



# 介護との両立支援制度の周知策について

○介護発生当時の勤務先を辞めた理由として、「職場に両立支援制度がなかった」ことが挙げられる等、育児・介護休業法に基づく介護との両立支援制度について未だ認知度が低いことが指摘されていることから、その周知を行っている。

## ○介護との両立支援制度のリーフレット等による周知

- 介護離職防止に向けた制度の周知のためのリーフレットを作成し、厚生労働省HPに掲載したほか、都道府県労働局、地方自治体に配布し、仕事をしながら介護を行う労働者に対し情報提供周知を実施している。
- 介護保険の第2号被保険者に対する介護保険制度周知に係るリーフレットにおいて仕事と介護の両立のための制度を紹介。

## ○仕事と介護の両立支援に取り組む企業の事例集の公表

- 女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」において、仕事と育児、介護等との両立支援に取り組む企業の事例を掲載。併せて、従業員や管理職の体験談も紹介。

## ○シンボルマーク「トモニン」の普及

- 仕事と介護の両立ができる職場環境の整備に取り組んでいる企業が使用できるもので、取り組みへの関心と認知度を高め、介護離職防止に向けた社会的気運を高める。

介護離職防止に向けた制度の周知のためのリーフレット



○介護サービスの利用について導入期から継続期まで労働者が最も頼りにする者がケアマネジャーであることから、ケアマネジャーに対し、仕事と家庭の両立支援に関する基礎的な知識を付与するよう、平成28年11月に策定した「介護支援専門員実務研修ガイドライン」において、「ケアマネジメントに係る法令等の理解」の科目に育児・介護休業法関係の制度について盛り込み、理解を深めるよう促している。